

Павел ГУСЕВ (Москва)

Современные системы управления обучением в западных и российских компаниях

Новые технологии электронного обучения, которые недавно появились и в России, помогают предприятиям экономить финансовые ресурсы и время, а сотруднику быстро получить недостающие знания.



Специалисты кадровых департаментов российских компаний, внедривших для обучения персонала e-Learning, придерживаются мнения, что e-Learning должно сочетаться с традиционным обучением и не быть отдельно стоящей «вещью в себе». У сотрудников компании появляется возможность своевременно получить основательные знания, необходимые для эффективной работы, не испытывая при этом психологического неудобства...

Без преувеличения можно сказать, что сегодня, в условиях постоянно обновляющихся технологий, оборудования и методов производства, практически все крупные западные компании по достоинству оценили преимущества применения информационных систем управления обучением для поддержания высокого профессионального уровня персонала без отрыва от основного места работы. Помимо большей эффективности обучения с помощью LMS (Learning Management System — система управления обучением) крупные компании получают экономию значительных средств при переходе на дистанционные формы профессионального обучения, повышения квалификации и аттестации персонала.

К примеру, корпорация Oracle за два года использования LMS Oracle e-Learning сократила объем традиционного обучения сотрудников на 28%, уменьшила общие расходы на традиционное и Интернет-обучение на 25%. Oracle обучает за год более 20 000 своих сотрудников в США по 850 позициям.

К неоспоримым преимуществам применения LMS для корпораций относятся:

- возможность и доступность обучения в процессе производственной деятельности;
- единые стандарты обучения и его высокое качество вне зависимости от географического местоположения обучающегося работника;
- единые стандарты аттестационных требований к обучающимся и объективность оценки знаний при аттестации персонала, что способствует повышению уровня личной профессиональной ответственности обучающегося, а также общей дисциплины и культуры внутри корпорации в целом;
- гибкость и оперативность корпоративной системы обучения и аттестации персонала в целом благодаря автоматизации отчетов текущей успеваемости по каждому обучающемуся, снабженных не обходимыми комментариями;
- доступность необходимых учебных материалов и справочников в среде обучения.

По данным Corporate University Xchange, в 2003 году доля корпоративного e-Learning составила

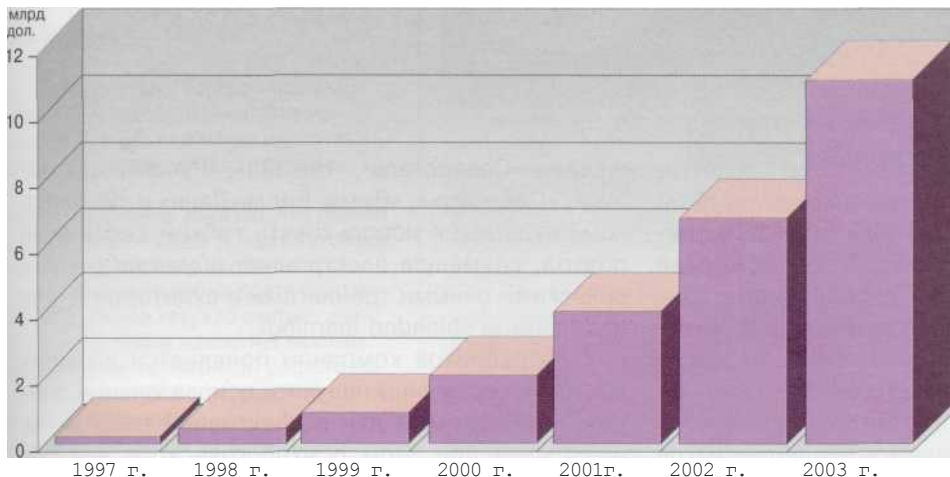


Диаграмма
Мировой рынок e-Learning
 (содержание курсов,
 услуги и ПО)

40%, а традиционного очного корпоративного обучения 60%, тогда как в 1999 году доля e-Learning была только 20%, а традиционного, соответственно, 80%.

На приведенной выше диаграмме (по данным консалтинговой компании IDC) видна тенденция к увеличению вложения средств компаний в организацию e-Learning обучения.

К сожалению, российские компании пока относятся к электронному обучению очень осторожно. Возможно, это связано с тем, что в России по-прежнему сохраняются такие проблемы, как:

- неразвитость технической инфраструктуры;
- отсутствие поддержки со стороны высшего руководства компаний;
- незнание критериев выбора LMS-решений;
- отсутствие крупных отечественных поставщиков готовых корпоративных электронных курсов;
- психологическая неготовность к обучению с помощью LMS и недостаточная компьютерная грамотность.

Во многом развитие e-Learning сдерживает отсутствие типовых LMS решений от российских производителей. Большинство отечественных компаний-разработчиков готовы создавать LMS и электронные курсы с нуля. Но их продукция, как правило, не совместима с общепринятыми международными промышленными стандартами электронного обучения - IMS, AICC и SCORM.

Отечественные LMS-решения плохо интегрируются с распространенными решениями по управлению персоналом от SAP, PeopleSoft и Oracle. Поддержка и преемственность между версиями отечественных LMS также не всегда на должном уровне. Вот почему многие крупные российские компании предпочитают адаптировать готовые западные LMS-решения от Oracle, WebCT, Blackboard, Click2learn и IBM к собственным бизнес-нуждам.

Важна также и финансовая сторона вопроса. Запуск системы e-Learning требует значительных начальных затрат. Например, в 2003 «Вымпелкому» внедрение электронного обучения стоило \$2 млн. Для того чтобы затратить такие средства, руководство компании должно было предвидеть, как

окупятся эти вложения. Между тем эффективность e-Learning часто ставится под сомнение даже самими иностранными корпорациями. Директор по работе с персоналом компании «Вымпелком» Марина Новикова ссылается на не всегда удачный зарубежный опыт внедрения e-Learning: «Проблема в том, что многие американские компании заменяли любые тренинги для сотрудников электронным обучением. Естественно, результат был плачевным: знания и навыки персонала серьезно не улучшились».

Специалисты кадровых департаментов российских компаний, внедривших для обучения персонала e-Learning, придерживаются мнения, что e-Learning должно сочетаться с традиционным обучением и не быть отдельно стоящей «вещью в себе». «Северсталь», «Никойл», «Русский алюминий», «Сибнефть», «Вимм-Билль-Данн» и «Вымпелком» стремятся использовать гибкий системный подход, совмещая электронное обучение с классическими очными тренингами в аудитории — так называемое «blended learning».

У сотрудников компании появляется возможность своевременно получить основательные знания, необходимые для эффективной работы, не испытывая при этом психологического неудобства. И этот процесс происходит гораздо скорее, чем при использовании только очного или только e-Learning обучения.

Существующие трудности на пути внедрения e-Learning не пугают российские компании. По данным Ассоциации менеджеров, сегодня более 30 компаний в России активно внедряют у себя e-Learning обучение на базе LMS.